

# 教育再生実行本部

千 一 々 学 校 部 会  
高 等 教 育 部 会

## 第四次提言

平成27年5月12日

自由民主党

教育再生実行本部

## ○ はじめに

平成24年10月、わが党の安倍総裁は、総裁就任直後から、経済再生と教育再生を日本再生の要として位置づけ、直属機関として「教育再生実行本部」を発足させました。

政権奪還後の平成25年1月からは、第2期の教育再生実行本部において、「人造りは国造り」を基本とし、政権与党として責任を持って日本を建て直すため、教育再生を実行するための主要な課題について逐次検討を行っています。

教育再生実行本部では、これまで、①英語教育、理数教育、ICT教育を中心とした「成長戦略に資するグローバル人材育成部会提言」(平成25年4月)、②「平成の学制大改革」、「大学・入試の抜本改革」、「新入材確保法の制定」などを盛り込んだ「第二次提言」(平成25年5月)、③教科書検定の在り方特別部会の「議論の中間まとめ」(平成25年6月)、④教育再生推進法(仮称)の制定に向けてその骨格を示した「第三次提言」(平成26年4月)、⑤教育投資・財源特別部会の「中間取りまとめ」(平成26年8月)を公表し、今後我が国が実行していく教育再生の方向性を示してきました。

更に昨年11月、残された課題について重点的に検討を行うため、新たに「チーム学校」、「高等教育」、「特別支援教育」の3つの部会を設置し、集中的に議論を進めてまいりました。

このうち、「チーム学校」部会と「高等教育」部会において、計16回に及ぶ活発な議論を経て、このたび、2つの部会の提言をまとめた「第四次提言」を公表するに至りました。

提言内容については、今後、政府・与党一丸となって、迅速かつ確実に実現させることを強く期待します。

なお、教育再生実行本部においては、引き続き、教育再生の実行のための検討を進め、逐次、提言等を取りまとめる予定です。

平成27年5月12日  
自由民主党 教育再生実行本部  
本部長 遠藤利明

チーム学校部会

主査 福井 照  
主査代理 上野 通子

高等教育部会

主査 松野 博一  
主査代理 丸山 和也

「チーム学校」部会提言  
(主査：福井照 主査代理：上野通子)

「チーム学校」の実現により教師が子供と向き合う時間を大幅に増  
加

[実現のための3つの取組]

●社会の有為な人材を学校に

(教師の「国家免許」化、スクールカウンセラー等の制度的位置づけと全校配置)

●学校・地域人材によるチームの形成

(「学校応援団」(コミュニティ・スクール、学校支援地域本部)の機能強化)

●校長のリーダーシップ強化と運営体制の充実

(人事・予算等の校長の裁量権強化、主幹教諭の全校配置)



『チーム学校推進法(仮称)』の制定へ

1. 社会の有為な人材を学校に

- 「チーム学校」の中心を担う教師に優れた人材を得るため教師の「国家免許」化、人材確保法の初心に立ち返った処遇の確保、今後に向けたアクティブラーニングや現代的課題への対応のための教職員数確保を始めとする指導体制の充実などの総合的な方策を講ずる
- 教科指導や生徒指導に優れた教師を指導教諭に積極的に登用し、配置を充実
- 学校全体の教育力を高めるため、各教師が得意とする能力が十分発揮されるよう、教師間の役割分担を可能とする環境を整備
- スクールカウンセラー(SC)やスクールソーシャルワーカー(SSW)、部活動指導員の制度上の位置づけや職務内容等を明確化し、教師との効果的な分業体制を整備
- SCやSSWの育成を推進するとともに、どの学校にも日常的に配置

2. 学校・地域人材によるチームの形成

- 校長が適切に学校運営ができるよう、学校の応援団として学校と地域の連携協働体制を強化(コミュニティ・スクール化を加速、学校支援地域本部との一体的推進)
- 保護者・地域・関係機関との連携推進のため担当職員等を学校・地域に配置
- 学校、地域住民や関係機関等が一体となって学校安全や放課後の学習支援等に関する取組を推進

3. 校長のリーダーシップ強化と運営体制の充実

- 校長が自らの経営方針に基づいて学校運営ができるよう、人事や予算等に関する権限や裁量を教育委員会から学校に委譲
- 主幹教諭を倍増させ全校に配置するとともに、教職大学院等における研修等を行い、質を確保
- 「事務職員」の名称を「学校運営主事(仮称)」に改め、事務長や事務担当の副校長など学校運営事務の統括者の制度上の位置づけや職務内容等を明確化
- 学校だけでは解決が難しい事案に対応するため、弁護士や、警察OB等の専門家で構成される「外部専門家チーム」を全国各地域の教育委員会に導入

## 高等教育部会提言

(主査：松野博一 主査代理：丸山和也)

### 格差是正

「格差の再生産」を断つため、

- 大学進学率が低くなっている低所得世帯からの大学進学者を増加させ、その大学進学率を全体平均並みに引き上げるため、8割近い学生が学ぶ私立大学について、年収 500 万円以下の世帯や多子世帯からの入学者の授業料負担を国立大学と同等にする
- 低所得世帯の大学生や専門学校生のための新たな給付的支援制度の創設

⇒これにより、我が国の大学進学率を OECD 平均並みに高める

※私立大学の学生の納付金負担を、年収 500 万円以下の世帯について所得に応じて軽減し、大学入学者を増加させるための所要額 約 2,200 億円

### 成長戦略

#### 【大学・大学院】

社会ニーズを大学教育に反映させ、社会の評価の向上、学生の学修意欲向上という好循環を実現するため、

- すべての大学がそれぞれの大学教育の目標を明確に設定し、社会に対して公表することにより、出口管理を徹底し、かつ、その達成度に応じたメリハリある予算配分を実現
- アクティブ・ラーニングやPBL（課題解決型学習）などの導入による大学授業の刷新を進める大学に重点的な財政支援
- 優秀な学生が、短期間で深い学識・卓越した能力を修得できるよう、学士・修士の5年一貫教育プログラムの導入を促進

#### 【専門職大学院】

日本経済の成長・生産性向上のため、

- 我が国において、欧米の世界トップクラスの専門職大学院に匹敵する「スーパーグローバル専門職大学院」（仮称）を創出し、世界MBAランキング 100 位以内に日本の専門職大学院が5校以上入ることをめざす
- 各専門職大学院は、成長が見込まれる分野の経営人材などの育成を強化する。また、国際的な評価機関からの評価を積極的に受け、世界基準の教育プログラムの構築をめざす

## <政策数値目標>

### 格差是正・成長戦略

- 教育機会の拡大、職業人養成機能の強化などの社会ニーズに対応した大学改革により、我が国の大学進学率（2012年52%）をOECD平均並み（2012年58%）に高める。

### 格差是正

- そのためには、大学入学者数を約7万7千人増加させる必要があることから、特に、低所得層に対する経済的支援を充実することにより、年収500万円以下の世帯に属する大学入学者数を5年で1.5倍に増大させる。

※1世帯あたり平均所得金額：537万2千円（厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」）

※年収500万円未満の世帯に属する大学入学者数：約14万8千人

年収500万円以上の世帯に属する大学入学者数：約46万人

<出典>独立行政法人日本学生支援機構

「平成24年度学生生活調査結果」及び文部科学省「平成26年度学校基本調査」から推計

※約7万7千人分の学生納付金負担の軽減のための所要額：約2,200億円

（私立大学平均額4年分を、年間所得が300万円未満の世帯は全額支援、300～500万円世帯は半額支援とした場合の所要額）

### 成長戦略

- 我が国の産業競争力強化の観点から、大学院教育の抜本的改革を図る。それにより、我が国の修士号・博士号取得者が国際的に低水準であり、企業からの評価も得られていない現状を変えるべく、専門職大学院修了者を5年で倍増、企業研究者に占める博士号取得者の割合を5年で倍増することを目指すとともに、世界MBAランキング100位以内に日本の専門職大学院が5校以上入ることをめざす。

※人口100万人あたり修士号取得者数

英国：3,850人 米国：2,362人 韓国：1,655人 日本：615人

人口100万人あたり博士号取得者数

英国：323人 米国：220人 韓国：245人 日本：131人

<出典>文部科学省「諸外国の教育統計」より計算

（米国・日本は2010年、英国は2011年、韓国は2012年）

※平成25年度専門職学位課程修了者数 7,611人 <出典>平成26年度学校基本調査

※企業の研究者に占める博士号取得者の割合

米国：10% シンガポール：7% ノルウェー：15% 日本：4%

<出典>日本 総務省統計局「平成25年科学技術研究調査」、米国「NSF SESTAT」、

シンガポール、ノルウェー「OECD Science, Technology and R&D Statistics」より作成

※世界MBAランキングの例：

- ・「Financial Times Business Ranking」(2015) …100位以内に日本の大学は入っていない。
- ・「The Economist」(2014) …100位以内に入っている日本の大学は1校のみ。

※諸外国における成長が見込まれる分野の経営人材などを育成する高等教育の例：

コーネル大学ホテル経営学部（米国、宿泊業）、オックスフォード大学院ビジネススクール（英国、流通業）、カリナリー・インスティテュート（米国、飲食業）、南カリフォルニア大学映画芸術学部・大学院（米国、映画製作）

※国際的なビジネススクールの評価機関の例：

- ・AACSB International (The Association to Advance Collegiate Schools of Business)  
…世界30か国以上・500以上の教育機関がメンバー。日本で認証を受けている大学は2校のみ。
- ・EFMD (European Foundation of Management Development)  
…世界80か国以上・800以上の教育機関がメンバー。日本で認証を受けている大学は1校のみ。

## 「チーム学校」に関する提言

社会の複雑化に伴って教育に対する国民のニーズも多様化・高度化する中で、学校自体も多様化・高度化対応型の学校に進化する必要がある。このため、教壇に優秀な人材を確保しつつ、学校に多様な人材（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員、学校司書、ICT支援員等）が積極的に参画することで、教師と教師以外の者がそれぞれの専門性を十分に発揮する組織体、「チーム学校」を実現する。

加えて、学校が地域の中核となるよう学校と地域が連携・協働し、一体となって子供たちの育成に取り組むことで「チーム学校」の力を一層向上させる。

「チーム学校」のリーダーとしての校長の適切なマネジメントが「チーム学校」を機能させるためには必要不可欠であることから、校長のリーダーシップを強化する。

このような新たな学校像の実現を強力に推進するため「チーム学校推進法（仮称）」を新規に制定する。

### 1. 社会の有為な人材を学校に

- ① 「チーム学校」を実現する上で、重要なのは学校教育の中核を担う教師であることから、そのために、教師の養成・採用・研修の見直しや、教師の「国家免許」化、人材確保法の初心に立ち返った処遇の確保、今後に向けたアクティブラーニングや現代的課題への対応のための教職員数確保を始めとする指導体制の充実など教師に優れた人材を得るための総合的な方策を講ずる。
- ② 子供たちの心に火を点す教師の力量を高めるため、教師育成指標の策定、教師育成に係る協議の場の設置、教師採用試験の共通化、研修リーダーの全校配置、教師育成ネットワークシステム（教師能力開発支援組織）の整備など教育基本法第9条の趣旨の具現化を図る。また、新規採用教師への指導や学校における授業研究等を中心的に担う者として、指導教諭の配置を充実し、地域全体の教師の指導力を向上させる（メンター制の導入）。
- ③ 学校全体の教育力を高めるため、教師が抱える実務について専門スタッフとの分業を図り、教師が本来の職務に専念できる環境を整備する。併せて、各教師が得意とする能力が十分発揮されるよう、教師間の役割分担を可能とする環境を整備する。
- ④ 「チーム学校」の組織力・教育力を一層高めていくため、高度な専門スタッフとしてのスクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）の制度上の位置づけや職務内容等を明確化するとともに、資格の取得や研修の充実などにより、その育成や質を担保し、他の教職員との連携を強化する。また、どの学校にもスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを配置することを目指す。

- ⑤ 外部指導者による部活動指導を活用して、部活動をより充実する観点から、専門スタッフとしての部活動指導員の制度上の位置づけや職務内容等を明確化するとともに、研修の充実などにより、児童生徒理解など指導員としての資質の担保を図り、他の教職員との連携を強化する。
- ⑥ 課題の発見と解決に向けた子供たちの主体的・協働的な学びを進めていくためには、学校図書館やICTの活用が重要であり、専門スタッフとしての学校司書やICT支援員について、その資質の向上や学校への配置を進め、教師と専門スタッフが協働した教育の充実を図っていく。
- ⑦ これら専門スタッフの配置を進めるとともに、学校のマネジメント層を増強し、全国の小中学校で外部人材が参画した教育が実現できるよう、退職教師を始めとした外部人材30万人の活用など、教師をサポートするスタッフを配置することによって、教師が教育者としての専門性を活かし、教育活動に専念できる環境を整備する。併せて、成績管理などにおいて、各自治体における校務の情報化を進める。

## 2. 学校・地域人材によるチームの形成

- ① 校長が適切に学校運営をできるよう、人事や予算等に関する校長の裁量を拡大するとともに、学校と地域の連携・協働体制の強化に向けて、学校と地域の状況も踏まえつつ、コミュニティ・スクール化を加速する。併せて、学校の応援団として、コミュニティ・スクールに係る学校支援機能の強化の観点を明確化する。その際、学校支援地域本部等の取組との一体的推進を図り、これらを通じて、スクール・コミュニティ（学校を核とした地域づくり）への発展を促進する。
  - ② 学校と地域との連携を効果的に進める観点から、学校と地域のそれぞれの窓口機能を強化する。学校における窓口として、地域連携推進員を法令上規定し、全ての学校に配置することを目指す。あわせて、地域における窓口として、学校と地域をつなぐ地域コーディネーターの全学校区への配置を進める。地域連携推進員と地域コーディネーターは連携して学校支援を行うとともに、地域における学習機会の充実を図り、地域の振興・再生を図る。地域連携推進員や地域コーディネーターには、社会教育主事などの資格を有する者を積極的に活用する。
  - ③ 地域から学校を支えるとともに、地域の活性化を図るため、地域住民が退職前後から学校支援活動や地域活動等のボランティアに参画しやすくするような仕組みを整える。その際、ボランティアを行う地域住民に対し、肩書きや称号を付与することで、積極的な参画を促す。
  - ④ 社会総掛かりで子供の成長を見守り、放課後の学習支援や子供の安全を確保する取組（※）などを、学校、保護者、地域住民や関係機関等が一体となって積極的に推進する。
- ※ 子供の安全を確保する取組の例としては、大阪教育大学が平成27年3月から認証を開始した、安全に係る指標を設定し、その指標に基づいた安全推進の取組が継続的に実践されている学校を認証するセーフティプロモーションスクールの取組がある。



### 3. 校長のリーダーシップ強化と運営体制の充実

- ① 校長が自らの経営方針に基づく学校運営ができるよう、校長裁量経費を拡大、学校の中長期的ビジョンに基づく予算の配分等の取組を進めるなど、人事や予算等に関する権限について教育委員会から学校への委譲を進める。
- ② 多様な教職員をマネジメントするためには、校長のより高度なマネジメント能力が不可欠。校長の任用に当たっては、資質・能力ある適任者を確保するとともに、校長のマネジメント能力を向上させるため、研修を任用の要件に義務付け。
- ③ 学校運営に係る管理職の負担が大きい現状に鑑み、教育委員会が管理職を支援するとともに、管理職を補佐する主幹教諭の職務内容の一層の明確化を進め、主幹教諭を倍増して全校に配置することにより、管理職を補佐する体制を充実させる。
- ④ 主幹教諭制度を活用し、中堅段階から学校全体を俯瞰して校務を処理する経験や部下を管理する経験を積ませることによって、高いリーダーシップを有する校長や教頭を養成する。
- ⑤ 教育委員会と大学等の連携・協働を進め、大学とりわけ教職大学院を活用し、研修等を行い、管理職や主幹教諭、指導教諭の育成や、「チーム学校」を担う教師の資質能力向上を進めるとともに、管理職登用の資格化を図る。
- ⑥ 学校運営における事務職員の重要性に鑑み、その名称を「学校運営主事（仮称）」と改める。
- ⑦ 事務職員の職務内容が必ずしも明確ではない現状を改善し、事務職員が管理職の事務負担を軽減し地域との連絡調整や予算等の観点から校長の学校経営を支えることが必要。そのため、事務長や事務担当の副校長など学校運営事務の統括者の制度上の位置づけや職務内容等を明確化するとともに、「学校運営主事（仮称）」を対象とした研修を充実することなどにより、学校の経営企画機能を飛躍的に強化する。
- ⑧ 問題解決の手段として、司法による方法を選択する者が増加してきており、学校もそれに対応することが必要であること、専門家の支援が必要なケースが増加していること等から、弁護士や医師、警察官 OB 等の専門家で構成される「外部専門家チーム」をすべての教育委員会事務局等に設置し、学校が問題に応じてこうしたチームを活用できるような仕組みを構築。

## 「高等教育」に関する提言

### ＜我が国の高等教育の現状と課題 ～なぜ今、高等教育の改革が必要か～＞

現在、大学を中心とした我が国の高等教育のあり方や現状をめぐり、課題を指摘する声があり、大きな議論が巻き起こっている。

1960年には10.3%であった我が国の大学進学率は、2014年には51.5%（短大を含めると56.7%）に上っており、限られたトップエリートのみが進学していた時代の「高度な知識の習得や、学術研究を中心とした」大学のあり方は多様化を求められている。

また、長引く不況の中で欧米諸国と比較しても低い水準にとどまっている我が国の労働生産性、大学種として発展してきたOECD諸国における職業教育とは違った形で行われている我が国の職業教育のあり方等について、経済界や社会の各方面からは高等教育段階における職業教育の充実を求める声が上がっている。

事実、大学が重視している教育のあり方と、企業や社会が求める教育のあり方にはギャップが見られる。具体的には、大学側は「専門知識・技術の習得」に重点を置いているのに対し、企業側は「課題発見・解決能力」、「正解ではなく最善を見つけ出す能力」、「目標を達成するための戦略立案能力」、「コミュニケーション能力」といった非認知型スキルの開発を期待している。

そうしたギャップを埋めることで、企業や社会の側が学生の大学における学修成果を正當に評価するようにし、学生の勉学へのモチベーションを高め、「日本の大学生は勉強しない」と言われる現状を打破することにつなげなければならない。また、そうした学生を社会に輩出することを大学および大学教員への評価につなげ、大学のあり方も改善していく必要がある。

一方で、我が国の大学進学率は、ここ5年ほど伸び悩んでおり、OECD諸国と比較しても低い水準にある。また、低所得世帯の子供の大学進学率は他の所得階層と比べても有意に低く、親（家庭）の経済格差が「格差の再生産」を招いている現状がある。給付型奨学金などの制度を創設することで所得格差という障害を克服し、大学進学率を向上させる必要がある。

また、いっそう進行していくグローバル化の中、「大学力は国力そのもの」であり、我が国の大学は、我が国を力強く牽引していくグローバル人材の育成にもさらに取り組みなければならない。世界TOP100に10大学がランクインすることを見据え、教員・授業や論文の国際化、留学生の誘致、卒業時の英語力の基準の設定など、しっかりとした数値目標を立て、実現していくことが重要である。世界のトップ大学と比べ明らかに見劣りする財政基盤の確立のためにも、税額控除の導入など新たな施策を講じる必要もある。

こうした課題を解決していくことにより、我が国の高等教育段階における人材育成機能の十全な発揮を目指し、教育による日本再生を実現していく。

## <具体的な方策>

### 格差是正

#### 1. 高等教育の進学機会担保による格差是正の実現

親の所得格差が、子世代の格差の再生産につながっている中、高等教育はその格差の解消に大きな可能性を持っていることを鑑み、親の経済状況によらず全ての国民が高等教育を受けられる道を開く。

##### (1) 家庭の所得水準に関わらず誰もが高等教育を受けられる環境の整備

- 「格差の再生産」を断つため、国公私間の授業料減免率の格差や私立大学等における授業料減免実施状況のバラツキを解消し、特に低所得世帯の授業料負担が国公私間で同等になるよう、私立大学等に対する授業料減免補助の仕組みを抜本的に見直す。

※予算上の授業料減免率（私立：2.0%※一部免除含む、国立10.3%、公立11.5%）

- 経済的理由により、学生等が進学を断念することがないように、
  - ①新たな給付的支援制度の創設
  - ②日本学生支援機構の有利子奨学金を廃止し、すべてを無利子奨学金に転換  
※H27 予算案貸与人員 無利子奨学金 46万7千人：有利子奨学金 87万7千人
  - ③収入に応じて返還月額が変動する「所得連動返還型奨学金制度」の導入などによる経済的支援の抜本的拡充。

### 成長戦略

#### 2-1. 高等教育のグローバル化の徹底

グローバル化の進む現代において、我が国の社会・経済を力強く牽引するグローバルリーダーの育成と共に、我が国の社会の発展に貢献できる優秀な外国人留学生の誘致にこれまで以上に取り組む。また、学士・修士の5年一貫プログラムの導入など修業年限の配慮等により、優秀な学生がより高度な教育課程に進むことを促進する。

##### (1) トップ層に対する重点的な英語教育やエリート教育の抜本的充実

- トップ層の学生の英語能力を向上させるため、目標となる基準を設け（例：○%の学生がTOEFL○点以上）、一定の成果をあげる大学へのメリハリある予算配分を実施。
- 優秀な学生が、短期間で集中して専門分野に関する深い学識・卓越した能力を修得できるよう、学士・修士の5年一貫教育プログラムの導入を促進する。
- 大学院において我が国の成長を牽引するトップエリートを輩出するため、産学官が連携した博士課程教育の抜本的改革と企業における博士人材の採用を促進するとともに、アメリカのトップ大学並の環境整備を推進。

- (2) 日本人留学生の海外派遣の強化と留学生受入れによる競争的な教育環境の創出
- 幅広い視野と国際性を有する人材を育成するため日本人学生の海外留学を促進。
  - 奨学金の充実による経済的負担の軽減や、住環境整備・就職支援等、一貫した留学生支援の取組を実施。
  - 優秀な外国人留学生の受入れを戦略的に拡大していくため、大学は留学生の受入れ方針をアドミッションポリシーに位置づけることなどにより明確化。
- (3) 大学の財政基盤の確立
- ハーバード大学など欧米の先進的な大学のように、国立大学が広く寄附金を募り安定した自主財源を確保することで積極的な大学改革に着手できるよう、税額控除を導入。
  - 大学の教育研究を支える基盤的経費（国立大学法人運営費交付金、私学助成）と教育再生を加速するための競争的な経費や研究振興のための競争的資金の確保・充実。

## **2-2. 高等教育における職業人養成の抜本的な充実**

市場（職業）ニーズを大学経営に反映させることで、①大学の教育内容と企業のニーズのミスマッチが解消され、②企業などが、学生の大学における学修成果を正当に評価するようになり、③学生の学業へのモチベーションが高まる、という好循環をつくりだす。

- (1) 社会（産業界、地域）ニーズを踏まえた高等教育の抜本的充実
- 社会（産業界、地域）のニーズに応じた人材養成を大学の機能の重要な柱として位置付け、各大学において職業人に必要な資質能力に応じた教育が行われるよう、各大学の教育課程・学内組織の見直しを後押し。
  - 多様化する高等教育への社会の期待を踏まえ、大学・短期大学・高等専門学校、専門学校と産業界等が連携し、社会ニーズに対応した実践的な職業教育プログラムを提供することを支援するとともに、インターンシップを促進する。特に、専門学校においては、地元企業等と連携した長期間の実習等（デュアル教育）の実施を促進する。
  - 大学等における社会人の学び直しや企業等のニーズに応じた実践的・専門的な教育プログラムの質を保証するため、それらを公に認定する制度を構築する。  
※25歳以上の学部入学者割合（日本：2%、OECD平均18%）
  - 現在構想されている「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」について、学術研究ではなく市場における職業人養成のニーズに即応した学部・学科の設置が可能となるような基準・要件を設定すると同時に、学術志向型の大学と比肩する充実した職業教育を行う大学と位置付けることを通じ、国際競争力の低い我が国サービス産業等の飛躍的な高度化を実現。

- 世界の最先端で活躍できる高度専門職業人を養成するため、我が国において、欧米の世界トップクラスの大学に匹敵する「スーパーグローバル専門職大学院」（仮称）を創出する。これにより、世界MBAランキング100以内に日本の大学院が5校以上入ることをめざす。
- 高等教育における専門職業人養成の質を向上させるため、文部科学省は、各職業分野や各職業資格を所掌する省庁との連携をより一層強める。特に医療分野においては、厚生労働省と連携し、卒業後も連続的かつ継続的な教育がなされることが必要。

### 2-3. 出口管理の徹底

各大学の教育内容の可視化、学生個人の学修成果（成績や学修履歴等）の適正な評価を進めることにより、大学や大学卒業者に対する社会からの信頼を高める。また、大学は自らの教育・研究目標を数値目標などによって明確化して公表し、恒常的な改革に取り組む。

#### (1) 大学教育の可視化による適切な社会的評価の形成

- トップ層の学生の英語能力の向上させるため、目標となる基準を設け（例：○%の学生がTOEFL○点以上）、一定の成果をあげる大学へのメリハリある予算配分を実施。（再掲）
- 大学における厳格な成績評価を徹底し、学生が学修に取り組む環境を充実する。
- 各大学が人材養成の方針や自大学の特色、強み、教育成果を積極的に発信することを通じて、大学自身が社会からの信頼を取り戻し、自治体や産業界との連携をより強固なものとする。
- 大学ポートレートによる大学情報の公開や認証評価結果の社会への発信の拡充により、各大学における教育の可視化を推進。
- 上記の取組とあわせ、企業の採用選考時に学生が在学中に学んだ専攻分野の学修成果（成績や学修履歴等）を適正に評価するよう、産業界へ要請。

#### (2) 学生が真剣に学業に取り組む環境の整備

- 企業が大学での学修成果を適正に評価するようになるとともに、PBL（課題解決型学習）やアクティブ・ラーニングの導入など大学教育の改善・刷新や社会ニーズを踏まえた教育プログラムの開発・実践を加速的に促進することにより、学生が主体的な意欲を持って学業に真剣に取り組むようになる環境を実現。
- 編入学、転入学、転学部、転学科、単位互換制度の活用や募集単位の大きくくり化などにより、学生の入学後における学習の進展により生じる学ぶ意欲の高まり・関心の拡大や専攻分野の変更希望に応えられるよう、柔軟な仕組みを確保する。
- 高校卒業直後の入学のみでなく、社会人入学も含めた社会人教育としての学び直しを推進するため、生涯を通じて学修に取り組める環境を実現する。

### (3) 大学教学マネジメントの改革促進

- 研究活動のみでなく、意欲的に教育活動に取り組む大学教員を正當に評価するため、各大学において、大学教員の評価の在り方を抜本的に見直すとともに、民間企業等で活躍する人材を教員として招へいするなど、大学教員の多様な雇用体系を確立し、大学教員の抜本的な質の転換を図る。
- 大学が社会のニーズを踏まえ、学長のリーダーシップのもと、教育研究の在り方を迅速かつ適切に見直し、学部・学科の枠にとらわれず恒常的に全学的な改革に取り組むよう、教学マネジメントの改革を促進。

# 成長戦略における大学の姿

- ① 社会ニーズを反映した大学教育の質的転換、② 企業など社会からの評価向上、  
③ 学生の学修意欲の向上により、大学教育における好循環を実現

